

NON È UN PAESE PER DONNE

*Rilanciare la crescita. Proposte per dare valore,
libertà ed autonomia alle donne*



GRUPPO PD - SENATO DELLA REPUBBLICA

04

L'Italia non è un Paese per donne

■ Le proposte di legge del PD affinché lo diventi di Vittoria Franco

06

La condizione delle donne in Italia

■ Il ritardo dell'Italia rispetto all'Europa
 ■ Sempre meno spazio per il lavoro di qualità
 ■ Come è cambiata la famiglia

11

Le politiche europee in tema di conciliazione e di condivisione famiglia-lavoro

13

Incentivare la partecipazione al lavoro delle donne.

Le donne come risorsa su cui investire.

■ Incentivo fiscale per le lavoratrici madri
 ■ Un aiuto a cominciare o ricominciare per chi ha aiutato la famiglia

15

Conciliare famiglia e lavoro è possibile

■ Più valore alla maternità.
 Aumento dell'indennità giornaliera della retribuzione per l'intero periodo del congedo obbligatorio di maternità
 ■ Congedo obbligatorio per il padre lavoratore
 ■ Potenziamento dei congedi parentali
 ■ Incentivi alla flessibilità oraria ed al *part time*
 ■ Detrazioni per cura e assistenza
 ■ Equiparazione delle tutele
 ■ Misure a sostegno delle lavoratrici autonome
 ■ Più asili nido e più servizi per l'infanzia

22

Nuovo slancio all'imprenditoria femminile

■ Formazione professionale e sostegno all'imprenditoria femminile
 ■ Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile

23

Mai più dimissioni in bianco

■ Perché le dimissioni siano davvero "volontarie"
 ■ Facoltà di revoca delle dimissioni
 ■ Divieto per il datore di lavoro di predisporre o detenere un atto di dimissioni in bianco

26

A quando una tutela contro il *mobbing*?



L'Italia non è un Paese per donne

Le proposte di legge del Pd affinché lo diventi

È

POSSIBILE CHE NEL 2012 a dirigere le maggiori agenzie economico-finanziarie mondiali ci siano due donne: Christine Lagarde alla presidenza del Fondo monetario

internazionale e Hilary Clinton alla Banca mondiale. Un *tandem* femminile al governo della globalizzazione. Il solo prefigurarlo come possibilità fa intravedere un altro scenario, una storia nuova. Una storia dalla quale però l'Italia rischia di restare esclusa per una *gap* di genere che col tempo si approfondisce anziché diminuire. Il *Global Gender Gap Report* del 2010 ci colloca infatti al 74° posto; un recente studio del CNR a cura della demografa Rossella Palomba ha provato a calcolare quando le donne potranno conquistare i ruoli degli uomini. E il risultato che ne viene fuori è a dir poco sconcertante: se le donne e gli uomini continuassero a crescere nelle posizioni al vertice ai ritmi attuali, per raggiungere la parità nel mondo scientifico accademico bisognerebbe attendere l'anno 2183, per i professori ordinari il 2063, per i primari medici il 2095, per gli ingegneri professori ordinari il 2094, mentre per la magistratura la parità si raggiungerebbe nel 2601! È oggettivamente troppo. Si tratta solo di una simulazione, ma se non si interviene con decisioni politiche che aiutino a invertire la tendenza, i tempi per raggiungere la parità fra uomini e donne saranno questi oppure mai. L'ultima fotografia che ci consegna l'ISTAT è eloquente. Le donne italiane sono fra le più povere in Europa, quelle che hanno minori

opportunità di far valere competenze, sapere, capacità. Penalizzate dal mercato del lavoro che le tiene ai margini o in occupazioni precarie, dalla scarsità dei servizi che rende difficile o impossibile la conciliazione fra maternità, lavoro e carriera, da leggi cancellate, come quella sulle dimissioni in bianco. Penalizzate soprattutto da politiche punitive di questa destra che ha deciso di ricacciare le donne nella "casalinghitudine".

Il governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, nel suo ultimo rapporto, è tornato a insistere sul carattere virtuoso di una maggiore occupazione femminile e sul fatto – ormai riconosciuto da tutti gli analisti – che la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro costituisce un «fattore cruciale di debolezza del sistema». Come anche i dati ISTAT confermano, oggi le donne sono il 60% dei laureati, conseguono il titolo in minor tempo dei loro colleghi maschi, con risultati mediamente più brillanti, anche in discipline scientifiche. I dati dicono anche che le aziende dirette da donne hanno migliori rendimenti. Eppure, in Italia l'occupazione femminile è ferma al 46%, venti punti in meno di quella maschile, è più bassa che in quasi tutti i Paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli; una su tre è costretta a lasciare il lavoro quando nasce il primo figlio, per carenza di servizi; la disparità di retribuzione, a parità di istruzione ed esperienza, raggiunge anche il 30%. Sta diventando drammatica la discrepanza fra il valore intrinseco che le donne rappresentano e le opportunità che vengono loro offerte. Un dispendio di energie, di competenze, di talenti che nessun paese civile sviluppato può consentirsi.

Se, come tutte le analisi di *womenomics* confermano, investire sul lavoro femminile produce ricchezza e nuovi posti di lavoro, perché non lo si fa? Le ragioni sono diverse, non ultimo un certo familismo duro a morire, che relega la donna nella cura per ruolo e destino quasi naturale. Ma la spiegazione consiste soprattutto nei 10 anni

di governo della destra, che ha fatto una scelta strategica, rafforzata dalle decisioni economiche in tempi di crisi: ridurre il *welfare* e far gravare sulle famiglie, e dunque sulle donne, i tagli al tempo pieno nelle scuole, alla non autosufficienza, ai servizi alla persona, all'infanzia, alle famiglie. La famiglia viene anzi considerata come il maggiore ammortizzatore sociale. Un esempio per tutti: è stata elevata l'età di pensionamento per le dipendenti pubbliche da 60 a 65 anni in un sol colpo, ma niente ritorna loro al posto di quei 5 anni di lavoro in meno che il legislatore aveva previsto come risarcimento per maternità e cura. Dei 4 miliardi di risparmi previsti in 10 anni, neanche un euro viene speso sotto forma di sostegno alla cura per stabilire condizioni minime di parità.

Le nostre proposte parlano di scelte strategiche rovesciate rispetto a quelle della destra: incentivare il lavoro femminile, sostenere le donne imprenditrici, superare la precarietà, che penalizza le giovani donne più dei loro coetanei maschi, puntare sui servizi per la conciliazione, su asili nido, servizi alla persona, flessibilità, *part time* revocabile, quote di genere, democrazia paritaria. Insomma, considerare la maternità come un valore sociale e non un ostacolo alla realizzazione della persona umana

femminile e il valore D (come donna) un fattore di sviluppo civile, sociale ed economico. Le giovani donne realizzano infatti nella famiglia una parte di se stesse, ma i loro desideri sono molteplici; vogliono tenere insieme maternità, lavoro, studio, carriera. Sono donne moderne che vogliono vivere in una famiglia moderna, che non le releghi più prioritariamente nel ruolo di mogli e madri. Vogliono che il lavoro di cura sia condiviso. A questo scopo abbiamo proposto da tempo che venga introdotto nella nostra legislazione un periodo di congedo paterno obbligatorio quando nasce un figlio. Sarebbe un'innovazione importante anche sul piano culturale. Non è una chimera; in altri Paesi esiste già.

In questo opuscolo vi è la sintesi delle nostre proposte, un lavoro corale che nasce da mesi e anni di confronto con associazioni, parti sociali, con le giovani, con le donne democratiche e della società. Un lavoro che copre tutte le commissioni e vede l'impegno costante di tutte le senatrici del gruppo PD sui diversi temi in discussione. Siamo col tempo giunte a una conclusione comune: far diventare l'Italia un Paese per donne significa avere un Paese più dinamico, più giusto, più democratico. Siamo tutte convinte che la forza delle donne oggi costituisca la più importante molla per l'innovazione e la crescita.

Vittoria Franco

SENATRICE DEL GRUPPO PD DEL SENATO

La condizione delle donne in Italia

“Troppo spesso le grandi decisioni hanno origine e prendono interamente forma da uomini, o sono così completamente dominate da loro, che qualsiasi cosa di speciale valore hanno da offrire le donne viene messo da parte senza espressione.”

Eleanor Roosevelt

❖ Il ritardo dell'Italia

rispetto all'Europa

I dati sull'occupazione femminile e, più in generale, la condizione delle donne nel nostro Paese fotografata nel Rapporto annuale dell'Istat 2011 è, a dir poco, preoccupante.

L'Italia, il cui tasso di occupazione femminile si attesta al 46,1 per cento, rispetto alla media dell'Unione europea del 58,2, si trova largamente al di sotto dell'obiettivo fissato prima dalla *Strategia di Lisbona* e poi dalla *Strategia Europa 2020*, registrando ben 12 (!) punti percentuali di differenza rispetto alla media europea.

Uno degli obiettivi della *Strategia Europa 2020* è l'aumento, entro il 2020, del tasso di occupazione fino al 75 per cento per la popolazione tra i 20 e i 64 anni.

Si ricorda che l'Italia non è riuscita a realizzare né l'obiettivo del 60 per cento relativo all'occupazione femminile da raggiungere, secondo quanto indicato dalla *Strategia di Lisbona*, entro il 2010, né,

tantomeno, l'obiettivo intermedio del 57 per cento da raggiungere entro il 2005.

Confrontata con quella degli altri Paesi europei, la situazione del lavoro femminile in Italia appare del tutto paradossale. Da un lato le donne fanno una grande fatica ad entrare in un mercato nel quale, *rebus sic stantibus*, le loro condizioni di lavoro, di salario e di opportunità di accesso a posizioni di responsabilità sono nettamente peggiori rispetto a quelle dei loro colleghi uomini e dal quale sono, non poche volte, espulse quando provano legittimamente a soddisfare il desiderio di maternità, dall'altro si fanno carico di un lavoro familiare sempre più gravoso a fronte di un sistema di *welfare* debole ed assolutamente inadeguato a far fronte alle esigenze delle famiglie.

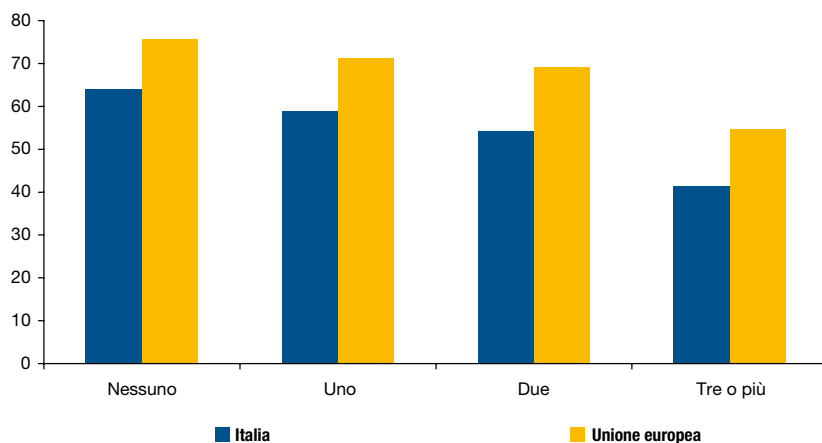
Rispetto alle loro coetanee europee non solo le giovani italiane entrano più tardi nel mercato del lavoro, ma nel confronto con l'Europa - secondo l'Istat - lo svantaggio dell'Italia si manifesta per tutti i livelli di istruzione.

Mentre il divario con l'Europa rimane sostanzialmente invariato per quanto riguarda i titoli di studio più bassi (nel 2010 il tasso di occupazione era pari al 28,3 per cento contro il 37,0 per cento dell'Ue), è aumentato il divario tra i tassi di occupazione delle laureate (il 71,7 per cento in Italia contro il 79,1 per cento nella media Ue).

A conferma poi della penalizzazione della condizione di maternità, il tasso di occupazione delle donne italiane, già inferiore a quello medio europeo per quelle senza figli (63,9 contro 75,8 per cento) appare ancora più contenuto per le madri, per le quali si manifesta un divario crescente con la situazione europea (Figura 1).

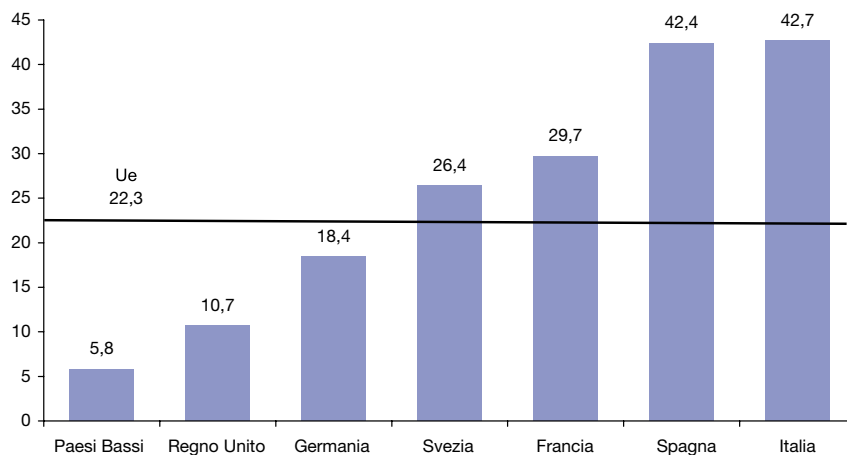
Per le donne con figli il *part time* in Italia è aumentato in modo più evidente rispetto agli altri Paesi europei. Con riferimento alle donne occupate di 25-54 anni, nel nostro Paese la quota di lavoratrici *part time* nel 2009 è passata dal 21,6 per cento delle donne senza figli al 38,3 per cento di quelle con tre

Figura 1. Tasso di occupazione femminile 25-54 anni per numero di figli in Italia e nell'Ue - Anno 2009 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

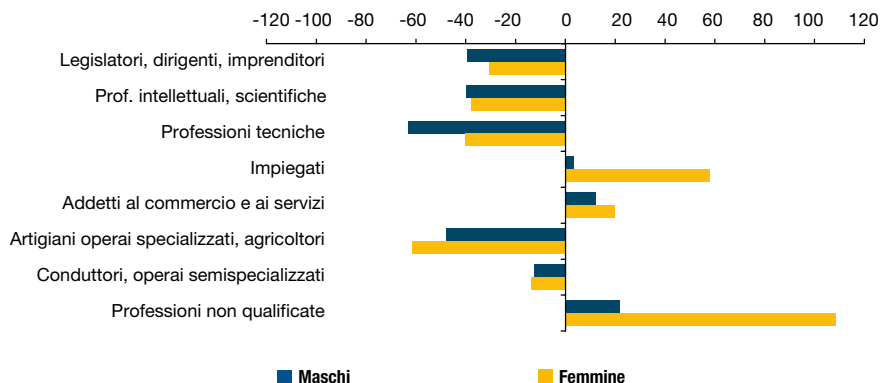
Figura 2. Incidenza del part time involontario femminile in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2009 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

Figura 3. Occupati per sesso e professione - Anno 2010

(variazioni tendenziali assolute in migliaia di unità)



Fonte: Istat. Rilevazione sulle forze di lavoro

o più figli.

Allo stesso modo, l'incidenza del *part time* involontario è continuata ad aumentare in Italia a ritmi superiori a quelli europei. Nel 2009 la quota delle donne italiane che dichiaravano di svolgere un *part time* involontario è risultata più che doppia di quella dell'Ue (42,7 contro 22,3 per cento). (Figura 2).

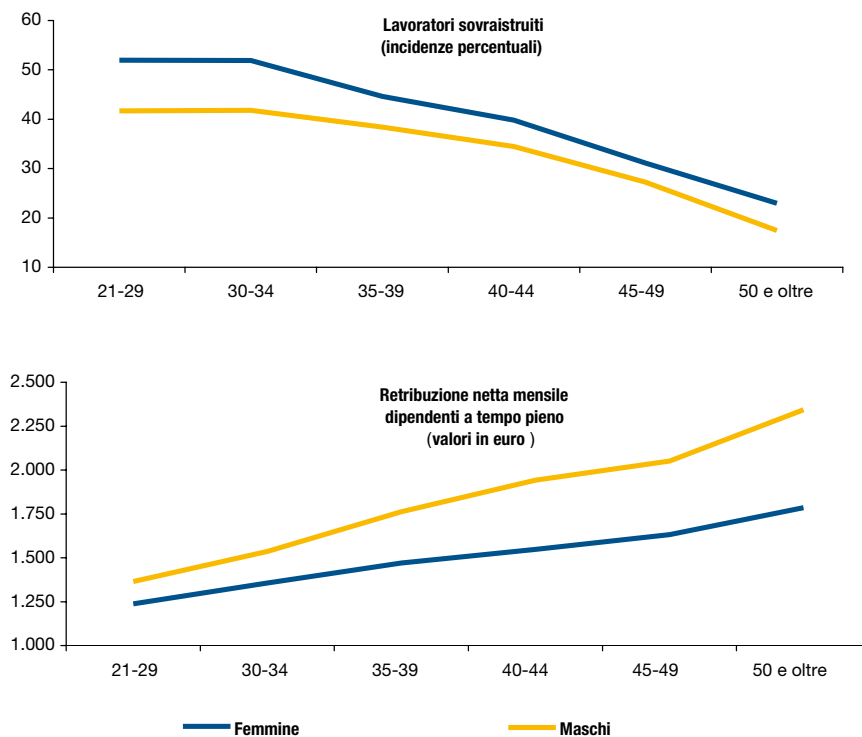
In Europa la forte diffusione del *part time* tra le donne con figli corrisponde a un maggiore utilizzo di questo tipo di regime orario come strumento di conciliazione dei tempi di vita. In Italia, invece, l'elevata presenza del *part time* involontario avvalorava l'ipotesi che l'utilizzo della flessibilità oraria risponda più alle esigenze delle imprese che a quelle di conciliazione dei tempi di vita.

Gran parte delle distanze tra Italia ed Europa sono spiegate dalla difficile situazione del Mezzogiorno dove il tasso di disoccupazione delle donne è rimasto nel 2010 più che doppio di quello del Nord (15,8 contro 7,0 per cento), a fronte di un tasso di inattività più elevato di oltre 24 punti percentuali (63,7 contro 39,6 per cento).

Anche il Governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, nelle Considerazioni finali della Relazione annuale 2011, ha posto

l'accento sul come la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro sia "un fattore cruciale di debolezza del sistema, su cui stiamo ora concentrando la nostra ricerca. Oggi il 60 per cento dei laureati è formato da giovani donne: conseguono il titolo in minor tempo dei loro colleghi maschi, con risultati in media migliori, sempre meno nelle tradizionali discipline umanistiche. Eppure in Italia l'occupazione femminile è ferma al 46 per cento della popolazione in età da lavoro, venti punti meno di quella maschile, è più bassa che in quasi tutti i paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli (...). Il tempo di cura della casa e della famiglia a carico delle donne resta in Italia molto maggiore che negli altri paesi: aiuterebbero maggiori servizi e una organizzazione del lavoro volti a consentire una migliore conciliazione tra vita e lavoro, una riduzione dei disincentivi impliciti nel regime fiscale."

Figura 4. Occupati laureati per sesso e classi di età - Anno 2010



Fonte: Istat. Rilevazione sulle forze di lavoro

◆ Sempre meno spazio

per il lavoro di qualità

Secondo le rilevazioni dell'Istat, a causa della crisi economica sono aumentati i problemi strutturali relativi all'occupazione femminile, in particolare in tema di qualità del lavoro. Basti pensare alla diminuzione dell'occupazione qualificata (- 170.000 unità) a fronte dell'aumento dell'occupazione femminile non qualificata (+ 108.000 unità), dalle collaboratrici domestiche alle addette ai *call center*, alla crescita del *part time* involontario (ovvero di accettazione di impieghi a orario ridotto

in mancanza di quelli a tempo pieno), alla sottoutilizzazione del capitale umano (il 40 per cento delle laureate ha un lavoro che richiede una qualifica più bassa rispetto al titolo posseduto) (Figure 3 e 4).

La minore valorizzazione delle competenze produce anche disparità salariale: la retribuzione netta mensile delle dipendenti è inferiore di circa il 20 (!) per cento a quella degli uomini.

Come già detto, il tasso di occupazione delle donne italiane, già inferiore alla media europea tra quelle senza figli, è ancora più contenuto per le madri, a conferma del fatto che le esperienze lavorative delle donne sono caratterizzate dalla difficoltà di conciliare l'attività

lavorativa con l'impegno familiare.

Non a caso - sottolinea l'Istat - più di un quinto delle donne con meno di 65 anni occupate, o che sono state tali in passato, dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa nel corso della vita a seguito del matrimonio, di una gravidanza o per altri motivi familiari, contro appena il 2,9 per cento degli uomini. Per le donne che hanno avuto figli la quota sale al 30 per cento (nella metà dei casi la causa dell'interruzione è proprio la nascita di un figlio).

In oltre la metà dei casi, poi, interrompere il percorso lavorativo in occasione di una gravidanza non è il risultato di una libera scelta: sono circa 800 mila (quasi il nove per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato) le donne che, nel corso della loro vita, sono state licenziate o messe in condizione di lasciare il lavoro perché in gravidanza, e solamente quattro su dieci hanno poi ripreso il percorso lavorativo. A sperimentare le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni (il 13,1 per cento tra le madri nate dopo il 1973) e le donne residenti nel Mezzogiorno, per le quali più frequentemente le interruzioni si trasformano in uscite prolungate dal mercato del lavoro e la quasi totalità di quelle legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate.

Come evidenziato in modo molto chiaro dall'Istat, in un Paese in cui le politiche di conciliazione lavoro-famiglia non hanno ancora realizzato la flessibilità organizzativa caratteristica di altri paesi europei, alle difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro si associa lo squilibrio nella distribuzione dei carichi di lavoro complessivi.

Al crescere dell'età della donna le differenze di genere nei carichi di lavoro familiare si acuiscono ulteriormente. Anche in età anziana, quando si potrebbero creare i presupposti per una maggiore condivisione del lavoro familiare per effetto dell'uscita dal mercato del lavoro di

entrambi i *partner*, le differenze di genere restano forti e sostanzialmente stabili nel tempo.

Secondo l'Istat quindi le donne oggi sono soggetti fondamentali delle c.d. "reti informali di aiuto". In questo contesto le donne continuano a essere un pilastro necessario del sistema italiano di *welfare*, facendosi spesso carico di compiti altrove svolti dalle strutture pubbliche, con effetti non trascurabili sull'ammontare di lavoro che grava su di esse, soprattutto se sono occupate, sul tasso di partecipazione femminile e, in generale, sul funzionamento della società.

Il lavoro di cura delle donne ha, quindi, oltre che un valore sociale insostituibile, un evidente valore economico (*Istat, Rapporto annuale 2011*).

◆ Come è cambiata la famiglia

Negli ultimi decenni in tutti i Paesi industrializzati si è assistito ad un cambiamento radicale della struttura, del ruolo e dello stesso significato della "famiglia".

Da una famiglia di tipo plurinucleare, formata cioè da più nuclei familiari (nonni, zii, ecc..) si è passati ad una famiglia di tipo mononucleare, formata solo dai genitori e dai figli (quando ci sono).

Se, quindi, da un lato si è assistito alla c.d. "nuclearizzazione" della famiglia come passaggio da una famiglia estesa ad una ristretta, dall'altro nella accezione di famiglia sono cominciati a rientrare i figli nati delle seconde unioni, i figli in affido, i conviventi di fatto, fino ad arrivare alla terminologia di famiglia "allargata", tant'è che l'Istat ha adottato come uno dei criteri identificativi della famiglia quello della "coabitazione abituale".

Il volto della famiglia è cambiato con grande rapidità rispetto all'immagine che ancora domina nella nostra società. La politica fatica a prendere atto di questo radicale cambiamento e, di conseguenza, a gestire la profonda trasformazione dei ruoli dell'uomo e della donna nell'ambito della



vita familiare e lavorativa.

La notevole diminuzione dei matrimoni e l'elevato aumento dei divorzi e delle separazioni, la precarizzazione delle carriere lavorative, la tendenza a non procreare e la conseguente denatalità, sono certamente segnali di una vulnerabilità sociale e di un diffuso disagio familiare nelle relazioni dentro la famiglia e nelle relazioni tra la famiglia e la società.

Occorre prendere atto del fatto che i problemi familiari non sono solo problemi "privati", ma anche pubblici poiché dalla loro soluzione dipende la possibilità di benessere della vita quotidiana dei singoli cittadini ed il benessere sociale, ovvero la qualità della vita sociale pubblica.

Come risulta chiaramente dal paragrafo precedente sul peggioramento della qualità del lavoro delle donne e sul ruolo di *welfare sostitutivo* che esse svolgono, è chiaro che solo adeguate politiche familiari possono portare al superamento di un sistema caratterizzato, a tutt'oggi, dalla pressoché totale assunzione della donna dei carichi familiari.

Le politiche europee in tema di conciliazione famiglia-lavoro

"Il tempo delle donne è, più che per gli uomini, legato alle responsabilità domestiche e familiari."

Commissione europea,
Parità tra donne e uomini - 2009,
27 febbraio 2009

"L'emancipazione femminile è un fattore decisivo nella costruzione di una vita qualitativamente migliore".
Herbert Marcuse

Considerati i cambiamenti demografici e le conseguenti trasformazioni nel mercato del lavoro intervenuti negli ultimi anni, molti Paesi europei hanno posto in essere politiche finalizzate alla conciliazione della vita lavorativa e familiare, quali l'incremento delle modalità di congedo parentale, soprattutto paterno, la previsione di incentivi economici a favore dei genitori, il potenziamento delle strutture di cura ed educazione per i bambini, nonché il ricorso al *part time* come strumento di conciliazione dei tempi di vita e non come obbligo.

Come ha ricordato la Commissione europea nella relazione resa al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, (*Parità tra donne e uomini - 2009*, 27 febbraio 2009) "Una migliore ripartizione del tempo consacrato al lavoro/alla famiglia, sia per le donne sia per gli uomini, richiede una suddivisione più equa del tempo dedicato al lavoro retribuito e al lavoro non retribuito. Il tempo delle donne è, più che per gli uomini, legato alle responsabilità domestiche e familiari. Le misure di conciliazione devono

rivolgersi anche agli uomini, in quanto la promozione della parità tra donne e uomini comporta cambiamenti e nuove opportunità per entrambi i sessi.”

Proprio per questi motivi in molti Paesi europei, soprattutto scandinavi, i servizi pubblici di cura ed assistenza sono molto sviluppati e la stessa organizzazione del lavoro, in termini di flessibilità e di orario è stata adattata alle esigenze ed alle richieste delle famiglie, mentre in Italia accade esattamente il contrario a discapito non solo delle donne lavoratrici, ma, più in generale, della società nel suo complesso.

Nei Paesi in cui sono state adottate - ormai da molti anni - efficaci politiche di conciliazione, è aumentato il tasso di natalità, a conferma del fatto (se ce ne fosse ancora bisogno) che là dove le donne vengono aiutate a svolgere il loro ruolo sia di madri che di lavoratrici con efficaci politiche di conciliazione vita-lavoro, le nascite aumentano in un rapporto di “causa-effetto” tra l’introduzione di politiche *women friendly* e la scelta, possibile, di diventare madre o di “allargare la famiglia”.

Nella *Road map 2006-2010 (A roadmap for equality between women and men 2006-2010*, European commission, 1° March 2006), la Commissione europea ha confermato l’importanza che l’equilibrio tra attività professionale e vita familiare – in particolare in relazione a orari di lavoro flessibili per donne e uomini, all’aumento dei servizi di cura ed educazione ed al potenziamento delle politiche di conciliazione – sia collocato tra le priorità delle politiche europee.

Nella *Strategy for equality between women and men 2010-2015* (21 settembre 2010, Com(2010) 491 final), la Commissione europea ha inoltre messo in evidenza come le ineguaglianze tra donne e uomini non solo violano i basilari diritti dell’uomo, ma impongono anche un pesante tributo sull’economia in quanto rappresentano una sottoutilizzazione dei talenti. I benefici economici - sostiene la Commissione - possono essere ottenuti sostenendo

l’uguaglianza tra i sessi.

Finalità prioritarie della *Strategy* devono essere:

- a) eguale indipendenza economica per uomini e donne;
- b) eguale salario per eguale lavoro;
- c) eguaglianza nell’assunzione delle decisioni;
- d) dignità, integrità e fine della violenza sessuale;
- e) promozione dell’uguaglianza sessuale oltre la UE;
- f) temi orizzontali (ruoli dei sessi, legislazione e strumenti di governo).

A conferma di quanto detto finora, la Commissione europea ha sottolineato che “l’impatto della maternità e della paternità sulla partecipazione al mercato del lavoro nell’UE è tuttora molto diverso per le donne e gli uomini, perché le donne continuano a sostenere una parte proporzionalmente maggiore delle responsabilità familiari. Molte donne sentono ancora di dover fare una scelta tra la vita professionale e i figli. Le attuali tendenze demografiche indicano inoltre che le donne e gli uomini devono occuparsi sempre più di persone dipendenti che non sono i figli per periodi di tempo indeterminati. Gli Stati membri che hanno adottato politiche di conciliazione hanno registrato un alto numero di donne e uomini attivi sul mercato del lavoro e tassi di natalità relativamente sostenibili.”

Fra i passi importanti compiuti dall’Europa in tema di conciliazione si segnala l’approvazione della modifica del 20 ottobre 2010, da parte del Parlamento europeo, della direttiva sui congedi di maternità con la quale si invitano gli Stati membri a riconoscere ai padri il diritto non trasferibile a usufruire del congedo di paternità retribuito per due settimane.

Come si vedrà più avanti, il Gruppo del Partito Democratico del Senato, ancora prima del 20 ottobre 2010, ha presentato diversi disegni di legge finalizzati all’introduzione per i padri lavoratori dell’astensione obbligatoria dal lavoro per un periodo di quindici giorni da usufruire entro tre mesi dalla nascita del figlio,



coperta da una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, nella consapevolezza che la strada maestra per attenuare “lo squilibrio tra i generi che si ripercuote negativamente sulla posizione delle donne nel luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica” (European Commission, *A roadmap for equality between women and men 2006-2010*) sia favorire la partecipazione dei padri alla vita familiare.

Incentivare la partecipazione al lavoro delle donne

Le donne come risorsa su cui investire

“Siamo qui per portare avanti la causa delle donne e per portare avanti la causa della democrazia, e rendere assolutamente chiaro che le due sono inseparabili. Non ci può essere vera democrazia fino a che le voci delle donne non saranno ascoltate.”

Hillary Clinton

L'inaccettabile situazione della condizione delle donne fotografata dall'Istat può cambiare.

Il Gruppo del Partito Democratico del Senato ha proposto un pacchetto di disegni di legge finalizzati alla promozione ed alla valorizzazione del contributo delle donne alla vita economica e sociale del Paese da realizzare mediante il sostegno alla maternità, alla conciliazione familiare ed alla condivisione della genitorialità e del lavoro di cura attraverso il rafforzamento delle prestazioni sociali e assistenziali in favore delle famiglie con figli, l'incentivazione fiscale del lavoro delle donne, la previsione di misure di contrasto alla precarietà del lavoro, il ripristino delle norme contro il triste e diffuso fenomeno delle “dimissioni in bianco”, la previsione di misure di sostegno all'imprenditoria femminile, l'introduzione di un piano nazionale per gli asili nido e di misure di tutela contro il *mobbing*.

Si tratta di provvedimenti di sostegno

alla partecipazione al lavoro delle donne, presupposto fondamentale per la crescita civile e democratica del Paese, nonché strumento essenziale per la crescita e la competitività del nostro sistema produttivo, a conferma dello strettissimo nesso esistente tra parità lavorativa, presenza delle donne nei processi decisionali e nella sfera pubblica e sviluppo dell'economia, della qualità del lavoro, delle relazioni familiari.

L'innalzamento del tasso di occupazione femminile è una priorità su cui impegnarsi per elevare il potenziale di crescita e per garantire una più equa ripartizione delle risorse pubbliche, anche in funzione della sostenibilità futura dei sistemi previdenziale e di protezione sociale.

E' per questo che un intervento legislativo capace di realizzare una vera "inversione di rotta" e di offrire riposte concrete a problemi troppo a lungo sottovalutati e trascurati deve avere come obiettivo l'incentivazione alla partecipazione al lavoro delle donne e l'introduzione di misure di sostegno alla conciliazione ed alla condivisione familiare.

Le politiche per la ripresa economica nel nostro Paese non possono dunque prescindere da azioni volte a rompere il circolo vizioso che relega la maggior parte delle donne italiane nel sistema del lavoro domestico escludendole da quello del lavoro professionale.

Più donne occupate e partecipi alla vita economica del Paese significa più democrazia, più sviluppo, aumento del tasso di natalità, famiglie più sicure economicamente.

È tempo, non più differibile, di trasformare l'enorme capitale umano femminile presente nel nostro Paese, largamente inutilizzato o sottoutilizzato, in un fattore fondamentale per la ripresa dello sviluppo, della competitività, del benessere sociale.

❖ Incentivo fiscale

per le lavoratrici madri

Fra gli strumenti utili ad incentivare il lavoro femminile il Partito Democratico propone un nuovo incentivo fiscale a favore delle madri lavoratrici dipendenti,

autonome e parasubordinate.

Si tratta di una detrazione forfetaria aggiuntiva - dalle imposte sul reddito personale (IRPEF) - a titolo di sostegno alle spese sostenute per il pagamento di rette relative alla frequenza degli asili nido e per i servizi di assistenza familiare e cura di figli minori.

La detrazione è riconosciuta fino a un massimo di 400 euro per il primo figlio, più 200 euro per ciascun figlio successivo al primo, per i redditi non superiori a 15.000 euro. Tale limite si abbassa a 350 euro per il primo figlio, più 150 euro per ciascun figlio successivo al primo, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non a 30.000 euro. Infine, si abbassa gradualmente al crescere dei redditi al di sopra dei 30.000 euro, fino ad annullarsi in corrispondenza di un reddito personale della lavoratrice pari ad almeno 40.000 euro.

Sulla base di questi parametri l'incentivo fiscale è riconosciuto in misura maggiorata alle lavoratrici residenti nel Mezzogiorno.

Ciò rappresenta un piccolo, ma importante passo, nel tentativo di dare una risposta alle difficoltà crescenti delle donne-figlie-madri-nonne con un carico di lavoro di cura da gestire che l'Istat definisce "insostenibile". Una donna tipo di 55 anni oggi è nonna, madre, lavoratrice, con i genitori anziani da accudire, i nipotini cui badare, i figli da aiutare. Tutti i problemi familiari gravano sulle sue spalle poiché sono sempre di meno - rispetto al passato - le persone nella rete di parentela su cui contare.

Nel rapporto tra l'aumento dei *caregiver* e la diminuzione delle famiglie aiutate (dal 23,3% del 1983 al 16,9% del 2009) si possono vedere chiaramente le difficoltà di una famiglia nel far fronte a tutte le incombenze nonostante i c.d. aiuti informali.



◆ Un aiuto a cominciare

o ricominciare per chi

ha aiutato la famiglia

Al fine di incentivare l'assunzione di ultratrentacinquenni, che avviano o riprendono l'attività lavorativa dopo periodi dedicati alla cura della famiglia, si propone l'introduzione di un'ulteriore e specifica agevolazione. Al datore di lavoro che assume con contratto a tempo indeterminato una persona di età non inferiore a trentacinque anni si riconosce l'esonero contributivo totale per un periodo di un anno dalla data dell'assunzione, con la corrispondente fiscalizzazione integrale dei contributi non versati. La condizione richiesta è che la persona cui si offre lavoro si trovi in condizione di inoccupazione o disoccupazione da almeno due anni, durante i quali sia stata impegnata in lavoro di cura in favore di figli di età inferiore ai dodici anni, anche adottivi o in affidamento, di familiari disabili gravi o di familiari non autosufficienti.

SU QUESTI TEMI:

A.S. 784 (artt. 2 e 5)

Sen. Vittoria Franco (PD) ed altri

Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, nonché deleghe al Governo in materia di tutela della maternità delle lavoratrici

INOLTRE:

A.S. 2102

Sen. Enrico Morando (PD) ed altri

Misure fiscali a sostegno della partecipazione al lavoro delle donne

Conciliare famiglia e lavoro è possibile

“Le donne devono fare qualunque cosa due volte meglio degli uomini, per essere giudicate brave la metà. Per fortuna non è difficile.”
Charlotte Whitton

“Le donne sono venute in eccellenza di ciascun'arte ove hanno posto cura.”
Ludovico Ariosto

A fronte dal rapporto dell'Istat che, fotografando una situazione di fatto, evidenzia la difficoltà quotidiana delle donne, occorre dare risposte concrete che riconoscano e valorizzino il silenzioso e costante lavoro di cura svolto dalle donne nel corso della loro vita.

Come ricordato precedentemente, alle difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro, in termini di minori opportunità e più elevata vulnerabilità,

A.S. 2221

Sen. Giuliano Barbolini (PD) ed altri

Modifiche agli articoli 12, 13 e 15 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazioni per oneri finalizzate al sostegno delle famiglie

A.S. 2639

Sen. Maria Leddi (PD) ed altri

Modifica all'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazioni fiscali in favore delle lavoratrici autonome e di rispetto della parità di genere

si associa lo squilibrio nella distribuzione dei carichi di lavoro complessivi ed il ruolo di soggetti fondamentali delle c.d reti informali di aiuto. Il percorso lavorativo delle donne, soprattutto di quelle giovani, è pieno di ostacoli a conferma della difficoltà di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari.

Secondo l'Istat "da molto tempo l'Italia presenta una forte asimmetria di genere nella divisione dei ruoli nella coppia e l'organizzazione dei tempi delle persone, pur variando nel corso dell'esistenza, mantiene una forte differenziazione secondo il genere in tutte le zone del Paese e per tutte le classi sociali. Nell'arco di venti anni, dalla prima indagine dell'Istat che si è occupata dei bilanci di tempo delle donne e degli uomini, i problemi sono rimasti sostanzialmente gli stessi e i pochi cambiamenti in atto riguardano più le donne degli uomini.

Avere un lavoro e dei figli per una donna si traduce in un elevato sovraccarico di lavoro di cura che permane per tutto il corso della vita."

Le voci "assistenza agli anziani" e "cura dei bambini" incidono molto sul carico di cura della donna.

Le ore dedicate ai minori sono aumentate ben del 50% dal 1998 al 2009.

Nel 2009, il 36,7% delle famiglie con bambino di età inferiore ai 14 anni è stata raggiunta da aiuti informali, pubblici o privati (nel 1998 erano il 30,5%). Di queste, il 26,6% riceve aiuto dalla rete informale (+ 6% in 10 anni).

Nel 2009, 3,7 milioni di bambini sono stati affidati a un adulto almeno una volta a settimana (47,4% del totale). Nel 75,7% dei casi le figure di riferimento sono i nonni, e soprattutto le nonne, che in Italia sono 4 milioni e 200 mila.

Occorre soffermarsi un momento sul ruolo delle nonne, cui il Rapporto dell'Istat dedica ampio spazio.

Considerato l'innalzamento dell'età pensionabile le nonne avranno sempre maggiori difficoltà ad assolvere ai compiti che sono loro assegnati, schiacciate tra la cura dei nipoti, quella dei genitori

anziani, spesso non autosufficienti e, a volte, dei figli grandi ancora presenti in casa. L'auspicata crescita dell'occupazione femminile e il presumibile prolungamento dell'attività lavorativa farà sì che le nuove nonne avranno meno tempo da dedicare all'assistenza e alla cura degli altri membri della famiglia, cosicché il reciproco sostegno tra madri e figlie diventerà sempre più complicato.

A conferma poi del fatto che il carico di lavoro non diminuisce, bensì aumenta con l'aumentare dell'età, il Rapporto dell'Istat fa notare come nelle coppie meno giovani la disparità tra uomini e donne è ancora più forte. Prendendo in considerazione le coppie con donne tra 45-64 anni, la disparità tra i tempi di lavoro totale di uomini e donne si acuisce ulteriormente (Figura 5).

Le proposte del Partito democratico prevedono un pacchetto di misure finalizzato al potenziamento degli strumenti di tutela della maternità, di conciliazione e di condivisione familiare ed al rafforzamento delle prestazioni sociali e assistenziali in favore delle famiglie con figli.

Tali obiettivi nascono dalla volontà di rispondere alla necessità di individuare e disciplinare strumenti in grado di garantire *standard* minimi di civiltà in una Repubblica "fondata sul lavoro".

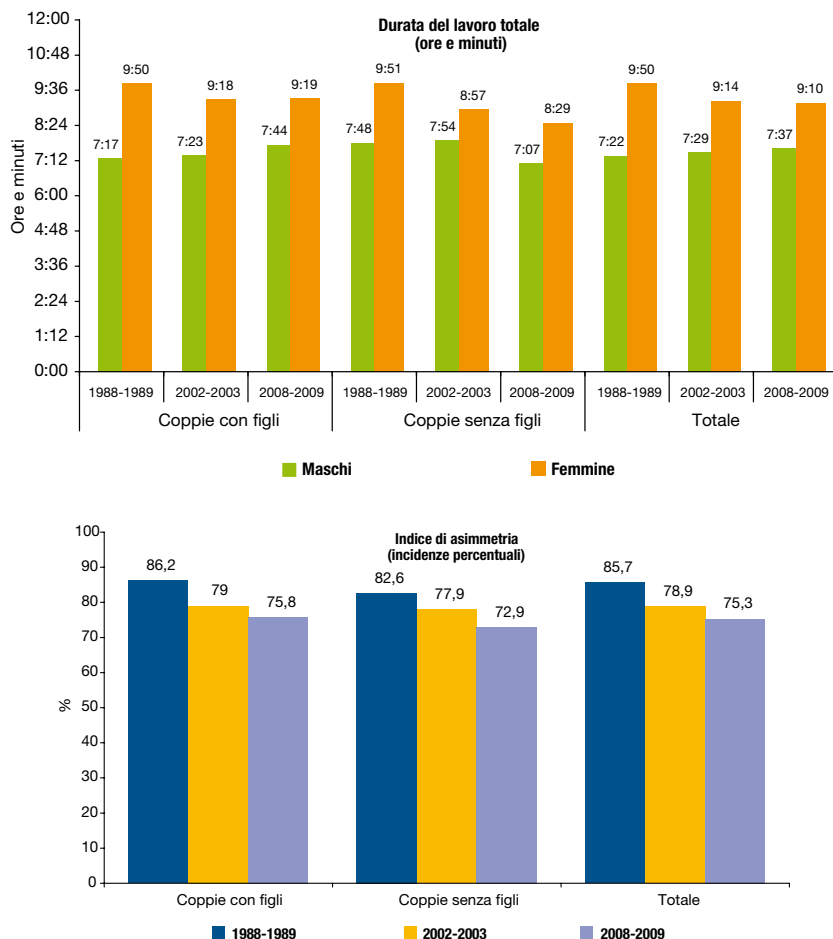
E' infatti necessario, al fine di contrastare la innegabile precarietà legata oggi alla condizione femminile, prevedere per i lavoratori più "esposti" necessarie forme di tutela.

◆ Più valore alla maternità.

Aumento dell'indennità giornaliera della retribuzione per l'intero periodo del congedo obbligatorio di maternità

Occorre riaffermare in modo concreto il valore della maternità, tutelata come diritto individuale e come valore sociale

Figura 5. Durata del lavoro totale e indice di asimmetria del lavoro familiare nelle coppie di occupati con donna di 45-64 anni per tipologia della coppia
Anni 1988-1989, 2002-2003 e 2008-2009 (a)



Fonte: Istat. Indagine multiscopo "Uso del tempo" (a) Dati provvisori

collettivo. A tal fine in materia di congedo di maternità le proposte del Partito Democratico riguardano l'innalzamento dall'80 per cento al 100 per cento dell'indennità giornaliera della retribuzione per tutto il periodo del congedo obbligatorio di maternità, prevedendo una base

universale coperta dalla fiscalità generale, integrata da una quota assicurativa, legata alla posizione lavorativa. In tal modo, saranno significativamente ridotti gli oneri a carico delle aziende legati ai congedi obbligatori per maternità che, ancora oggi, costituiscono un forte

deterrente all'assunzione di donne e si garantirà anche piena tutela alle lavoratrici evitando flessioni retributive che a loro volta possono condizionare la scelta della genitorialità.

Si tratta di un passo fondamentale per conseguire l'auspicata redistribuzione delle tutele ed una più compiuta attuazione del principio di parità tra i generi.

◆ Congedo obbligatorio

per il padre lavoratore

Nella stessa direzione va la proposta relativa all'introduzione per i padri lavoratori dell'astensione obbligatoria dal lavoro per un periodo di quindici giorni da usufruire entro tre mesi dalla nascita del figlio, coperta da una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Si tratta di una disposizione fortemente innovativa in linea con quanto delineato dal Rapporto dell'Istat e con quanto disposto dalla direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo, modificata in questo senso il 20 ottobre 2010 dal Parlamento europeo, che introduce il congedo di paternità obbligatorio di due settimane interamente retribuito.

Questa decisione, che denota un cambio di mentalità, contribuisce a rafforzare l'idea della condivisione della genitorialità.

◆ Potenziamento

dei congedi parentali

La proposta prevede che le lavoratrici e i lavoratori possano accedere ai congedi parentali fino al terzo anno di vita del bambino, godendo di un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione, per i redditi fino a 35.000 euro per una famiglia di tre componenti. Tale limite è rimodulato al rialzo per le famiglie più numerose, sulla base dell'indicatore di situazione economica equivalente (ISEE). Per gli altri

lavoratori, con redditi più alti, l'indennità è comunque elevata dal 30 per cento attuale al 50 per cento della retribuzione.

◆ Incentivi e sostegno

delle flessibilità oraria

e del *part time*

Per facilitare la partecipazione delle donne al lavoro, il Partito Democratico prevede misure di incentivazione e sostegno della flessibilità oraria e del *part time*, per i datori di lavoro che riconoscano la trasformazione, reversibile e su base volontaria, del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, su richiesta delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, anche adottivi o affidatari, con figli fino a dodici anni di età ovvero fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione.

Il Partito Democratico propone, inoltre, per le sole lavoratrici dipendenti, la possibilità di richiedere al datore di lavoro - in alternativa al congedo parentale - la trasformazione reversibile del rapporto di lavoro a tempo pieno in un *part time*, per un periodo massimo di un anno. L'incentivo, in tal caso è riconosciuto tanto ai datori di lavoro - esonerati, per tutta la durata del rapporto a tempo parziale, dall'obbligo del versamento dei contributi per quelle lavoratrici - quanto per queste ultime, giacché si prevede che i datori di lavoro restituiscano loro una parte (fino ad un terzo) dei contributi risparmiati, a titolo di integrazione della retribuzione. Per le lavoratrici è inoltre prevista la contribuzione figurativa per tutta la durata del *part time* incentivato.

◆ Detrazioni per cura e assistenza

A sostegno della conciliazione familiare devono leggersi anche le misure che riconoscono detrazioni fiscali alle spese

sostenute dalle famiglie per l'assistenza e cura di figli minori e di familiari non autosufficienti.

❖ Equiparazione delle tutele

Fra le misure di sostegno alla conciliazione familiare si segnala l'equiparazione delle tutele previste per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti e per le lavoratrici e per i lavoratori parasubordinati in materia di maternità e di paternità.

Come è noto, infatti, nonostante il congedo di maternità sia stato esteso anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, restano comunque delle differenze importanti tra le lavoratrici iscritte alla gestione separata e quelle dipendenti sotto il profilo della tutela della maternità.

Basti pensare che il congedo di maternità e di paternità spetta alle lavoratrici ed ai lavoratori parasubordinati solo se in possesso di almeno tre mesi di contribuzione nella gestione separata nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità, purché non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Infine, alle lavoratrici e lavoratori parasubordinati, in qualità di lavoratori a

progetto e categorie assimilate (lavoratori coordinati e continuativi) non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati, spetta una indennità per congedo parentale, per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino, periodo di tempo decisamente inferiore a quello spettante ai lavoratori ed alle lavoratrici dipendenti (pari ad un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11, fruibili anche contemporaneamente, entro i primi 8 anni di vita del bambino).

❖ Misure a sostegno

delle lavoratrici autonome

Una disposizione *ad hoc* è infine dedicata al rafforzamento dei sistemi di tutela sociale della maternità delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici. Essa è orientata innanzitutto al riconoscimento di forme di contribuzione figurativa, totale o parziale, alle lavoratrici autonome in maternità, per un periodo corrispondente a quello di astensione obbligatoria delle lavoratrici dipendenti (cinque mesi), con l'estensione alle stesse delle fattispecie e modalità di astensione anticipata

SU QUESTI TEMI:

A.S. 784 (artt. 2, 8, 9 e 10)

Sen. Vittoria Franco (PD) ed altri

Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, nonché deleghe al Governo in materia di tutela della maternità delle lavoratrici autonome e di rispetto della parità di genere

A.S. 2419 (art. 9)

Sen. Rita Ghedini (PD) ed altri

Misure di contrasto alla precarietà del lavoro

A.S. 2145 (art. 22)

Sen. Tiziano Treu (PD) ed altri

Statuto dei lavori autonomi. Delega al Governo

in materia di semplificazione degli adempimenti, pagamenti, garanzie del credito e tutela della maternità

INOLTRE:

A.S. 362

Sen. Costantino Garraffa (PD)

Istituzione del Fondo nazionale per le donne e le famiglie

A.S. 1282

Sen. Magda Negri (PD)

Estensione al personale militare delle norme a sostegno della maternità e della paternità previste dal testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

per gravidanza a rischio. Con specifico riferimento alle piccole e micro imprese, si prevede la possibilità di sostituzione in caso di maternità delle lavoratrici autonome anche con familiari della lavoratrice stessa o con i soci partecipanti all'impresa, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

◆ Più asili nido e più servizi per l'infanzia

Come evidenziato in modo molto chiaro dal Rapporto annuale 2011 dell'Istat la bassa partecipazione delle donne al lavoro appare direttamente correlata al minimo accesso delle famiglie italiane ai cosiddetti "aiuti formali", quali asili e servizi di assistenza, a fronte della prevalenza di "aiuti informali".

Secondo le rilevazioni dell'Istat, nel 2009 gli aiuti pubblici, privati e informali forniti esclusivamente per la cura e l'assistenza raggiungevano il 36,7 per cento delle famiglie con almeno un minore di 14 anni, una quota in deciso aumento rispetto al 1998 (30,5 per cento). In particolare, come già detto, il 26,6 per cento di queste famiglie riceveva aiuto da parte della rete informale, con un incremento di quasi 6 punti percentuali negli ultimi dieci anni.

La disponibilità di servizi per l'infanzia accessibili a tutti rappresenta per le donne un requisito essenziale per partecipare pienamente alla vita lavorativa. L'assenza o la limitata disponibilità di questi servizi pone le donne in una posizione di difficoltà tale da non permettere o da rendere difficoltoso l'accesso al mercato del lavoro o a ruoli di responsabilità.

Preferire un uomo ad una donna con figli, in gravidanza o giovane con possibilità di diventare madre è, purtroppo, un esempio di discriminazione non tanto raro.

Per affrontare il "normale disagio quotidiano", dovuto al mancato equilibrio tra i tempi di lavoro e di cura, è necessaria

una riorganizzazione del mercato del lavoro che consenta percorsi lavorativi più flessibili e una distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della giornata e della vita, assieme ad una valida e capillare offerta di servizi per sollevare le famiglie, ed in particolar modo le donne, dai carichi di cura, rispetto agli anziani ed in particolar modo ai bambini.

Del resto, rispetto al potenziale bacino di utenza degli asili nido, la quota di domanda soddisfatta era ancora molto limitata: nel 2009, la percentuale di bambini tra zero e due anni iscritti a quelli pubblici era pari appena all'11,3, mentre il 40 per cento dei bambini che andavano al nido frequentavano una struttura privata.

A crescere sono anche le famiglie con bambini che si avvalgono di servizi pubblici (dal 3,4 al 6,3 per cento), mentre la quota di quante ricorrono a servizi a pagamento, come *baby sitter* o nidi privati, rimane sostanzialmente stabile (11,5 per cento), ancorché con forti differenziazioni territoriali. Ad esempio, le poche madri lavoratrici del Mezzogiorno si trovano a dover ricorrere ad aiuti a pagamento più delle donne del Nord a causa della limitata disponibilità di servizi pubblici e di un minore aiuto da parte della rete informale.

All'interno del Paese, poi, si registra un forte divario territoriale nell'offerta dei servizi sociali: nel 2009 la quota di bambini che si sono avvalsi di un servizio socio-educativo pubblico era del 13,6 per cento, ma mentre in alcune regioni (Emilia-Romagna, Umbria e Valle d'Aosta) si raggiungeva quasi il 30 per cento dei bambini fra 0 e 2 anni, quasi tutte quelle del Mezzogiorno presentavano percentuali inferiori al 10 per cento.

Per dare una risposta alla situazione desolante che risulta da questi dati il Partito Democratico parte dai mutamenti intervenuti in questi decenni nella vita delle famiglie e nel rapporto di queste ultime con la vita lavorativa nella consapevolezza che i servizi educativi per l'infanzia rappresentano una parte fondamentale del *welfare*.

Occorre ridisegnare il sistema dei servizi dell'infanzia facendo dell'asilo nido un vero e proprio diritto, un servizio educativo, non più a domanda individuale.

I nidi e i servizi per l'infanzia sono determinanti per contrastare la denatalità, per favorire l'aumento del tasso di attività ed occupazione femminile, nonché per ridurre le disuguaglianze.

Il Partito Democratico propone la costruzione di un sistema integrato dei servizi educativi e di istruzione per le bambine e i bambini in età compresa tra tre mesi e sei anni, che risponda alla complessità dei bisogni dei bambini e delle loro famiglie, attraverso risposte flessibili ed articolate per opportunità, offerte, orari, sedi e modelli organizzativi e gestionali.

Si tratta di nidi d'infanzia, servizi integrativi, scuole dell'infanzia e servizi innovativi e sperimentali, modulati in coerenza con i diritti e i bisogni dei bambini e delle famiglie.

Un Piano d'azione nazionale pluriennale degli interventi per la promozione del sistema integrato per l'infanzia deve prevedere un incremento della disponibilità di accoglienza pari ad almeno il 15 per cento, su base annua, dell'utenza attuale, modulare la destinazione alle regioni e agli enti locali delle risorse finanziarie destinate allo scopo, programmare il piano di investimenti, per le spese annuali di gestione, prevedere il cofinanziamento da parte dello Stato del 50 per cento dei costi di gestione che restano a carico degli enti locali al netto delle entrate da compartecipazione delle famiglie utenti del servizio.

Ed ancora si propone:

a) la detrazione del 19 per cento per

le spese documentate, sostenute per il pagamento di rette relative alla frequenza degli asili nido;

b) la realizzazione di servizi mirati al sostegno delle madri in situazioni di disagio economico/sociale. In particolare, si propone che le donne in difficoltà possano avere l'aiuto di apposite assistenti di maternità, a partire dalla nascita del bambino fino al suo accesso all'asilo nido;

c) l'incentivazione all'allungamento e alla flessibilizzazione degli orari di apertura degli asili e delle scuole e, in generale, di tutti gli uffici pubblici che rendono i principali servizi ai cittadini.

SU QUESTI TEMI:

A.S. 812

Sen. Anna Serafini (PD) e altri

Diritto delle bambine e dei bambini all'educazione e all'istruzione dalla nascita fino a sei anni

A.S. 874 (artt. 3, 10, 11 e 12)

Sen. Vittoria Franco (PD) ed altri

Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, nonché deleghe al Governo in materia di tutela della maternità delle lavoratrici autonome e di rispetto della parità di genere

Nuovo slancio all'imprenditoria femminile

“Date alle donne occasioni adeguate ed esse possono fare tutto.”

Oscar Wilde

“Accrescere le opportunità delle donne non significa soltanto aumentare la loro libertà e il loro benessere, ma ha effetti sulla vita di tutti”

Amartya Sen

Secondo quanto risulta dalla Relazione annuale della Banca d'Italia presentata il 31 maggio 2011, “le imprese italiane sono in media del 40 per cento più piccole di quelle dell'area dell'euro. Fra le prime 50 imprese europee per fatturato sono comprese 15 tedesche, 11 francesi, solo 4 italiane. La struttura produttiva del nostro paese appare statica: i passaggi da una classe dimensionale a quella superiore sono rari.

Nei primi anni Sessanta gli stabilimenti manifatturieri con oltre 100 addetti assorbivano in Italia il 43 per cento dei lavoratori del settore, contro oltre il 60 in Francia e in Germania. Da allora la quota è scesa in Italia assai più che in Francia e Germania, fin sotto il 30 per cento.

La flessibilità tipica delle piccole imprese, che in passato ha contribuito a sostenere con

successo la nostra competitività, oggi non basta più. Occorre un maggior numero di imprese medie e grandi che siano in grado di accedere rapidamente ed efficacemente ai mercati internazionali, di sfruttare i guadagni di efficienza offerti dall'innovazione tecnologica.”

Il Partito Democratico propone una serie di misure finalizzate al sostegno dell'imprenditoria femminile.

◆ Formazione professionale e sostegno all'imprenditoria femminile

Si propone di incrementare le risorse destinate al finanziamento della formazione, vincolando a tale obiettivo almeno il 25 per cento delle risorse stanziare per la formazione professionale nell'ambito del Fondo sociale europeo e riservando, nell'ambito di tale quota, almeno un quarto delle risorse alle regioni aventi tassi di occupazione femminile inferiori alla media nazionale. Analogamente, si riserva al sostegno e alla creazione di nuove imprese, nonché al consolidamento aziendale di piccole e medie imprese femminili, una quota non inferiore al 25 per cento del Fondo per la finanza d'impresa.

◆ Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile

Si propone la riqualificazione e il rifinanziamento del “Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile” attraverso la sua apertura alla prestazione di garanzie al credito per la costituzione di piccole e medie imprese in grado di accedere a finanziamenti regionali e comunitari e la rideterminazione del finanziamento annuale, stabilito in 100 milioni di euro annui.

SU QUESTI TEMI:

A.S. 784 (artt. 6 e 7) **Sen. Vittoria Franco (PD) ed altri**
Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, nonché deleghe al Governo in materia di tutela della maternità delle

lavoratrici autonome e di rispetto della parità di genere

INOLTRE:

A.S. 2172 **Sen. Teresa Armato (PD) ed altri**
Misure per il sostegno e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile

Mai più dimissioni in bianco

“Ho sempre avuto ben chiaro che dovevo lavorare, perché non esiste femminismo che si rispetti che non sia basato sull'indipendenza economica.”

Isabel Allende, *Il mio paese inventato*, 2003

Una delle proposte del Partito democratico in materia di lavoro è finalizzata al contrasto del triste e diffuso fenomeno delle c.d. “dimissioni in bianco”.

Si tratta di una vera e propria pratica vessatoria consistente nel far firmare al lavoratore o alla lavoratrice un atto di dimissioni senza data, al fine di poter simulare il suo recesso in qualsiasi momento successivo, eludendo così le protezioni disposte dall'ordinamento in materia di preavviso e di giustificazione del licenziamento.

Dal 2008 è infatti possibile – di nuovo – per i datori di lavoro ricorrere a questo abuso in quanto la norma che contrastava il ricorso alle dimissioni in bianco - introdotta nel nostro ordinamento nel 2007, durante il Governo Prodi - fu prontamente abrogata, a pochi mesi dalla sua entrata in vigore, dal Governo Berlusconi che motivò questa scelta infelice con esigenze di semplificazione e riduzione dei costi di transazione nella gestione dei rapporti di lavoro.

La richiesta di dimissioni firmate in bianco al momento dell'assunzione, ovvero nel momento in cui il rapporto di forza

tra i contraenti è a favore del datore di lavoro, è un abuso che mette la lavoratrice o il lavoratore nell'impossibilità di far valere i propri diritti e la propria dignità, pena la certezza di un licenziamento in tronco, ammantato dalla finzione della volontarietà.

Tale pratica riguarda in particolare le donne, ma non è un fenomeno esclusivamente di genere ed è legata anche a fenomeni fiscali: si usa per esempio al fine di sgravare l'impresa dal pagamento dei periodi di assenza dal lavoro per imprevisti quali infortuni o malattia.

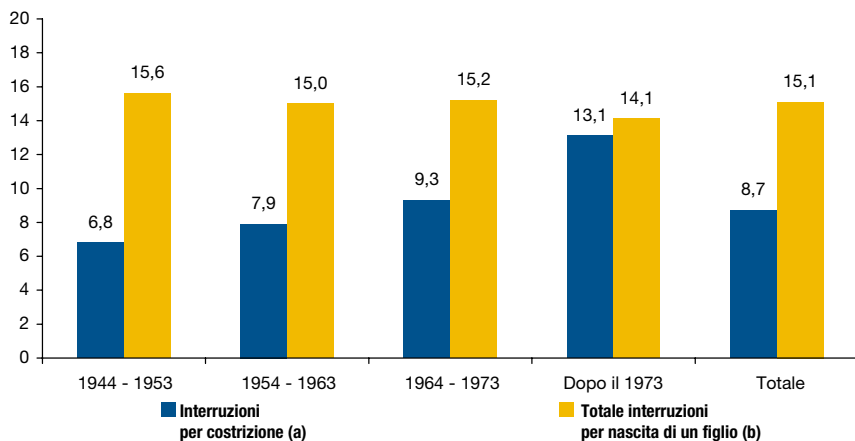
Secondo quanto risulta dal Rapporto annuale 2011 dell'Istat, interrompere il percorso lavorativo in occasione di una gravidanza non è il risultato di una libera scelta: sono circa 800 mila (!) - quasi il nove per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato - le donne che, nel corso della loro vita, sono state licenziate o messe in condizione di lasciare il lavoro perché in gravidanza.

A subire più spesso questo trattamento non sono le donne delle generazioni più anziane, ma le più giovani (il 13,1 per cento delle madri nate dopo il 1973), le residenti nel Mezzogiorno (10,5 per cento) e le donne con un titolo di studio basso (10,4 per cento), le donne che lavorano o lavoravano come operaie (11,8 per cento), quelle impiegate nell'industria (11,4 per cento), con un *partner* anch'esso operaio (11,0 per cento) e con un basso livello d'istruzione (10,6 per cento) (Figura 6).

Tra le madri costrette a lasciare il lavoro in occasione o a seguito di una gravidanza, solo 4 su 10 hanno poi ripreso l'attività e, comunque, le opportunità di riprendere a lavorare non sono le stesse in tutto il Paese: su 100 madri licenziate o indotte a dimettersi, riprendono a lavorare 51 nel Nord e solo 23 nel Sud.

Le proposte del Partito Democratico sono volte a neutralizzare questa triste prassi.

Figura 6. Madri che hanno interrotto l'attività lavorativa in occasione di una gravidanza per generazione di nascita della madre e modalità di interruzione - Anni 2008-2009 (per 100 madri di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato in passato con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagini multiscopo "Uso del tempo" e "Famiglie e soggetti sociali" (a) Indagine "Uso del tempo", Anno 2008-2009 (dati provvisori). (b) Indagine "Famiglia e soggetti sociali", Anno 2009 (dati provvisori).

◆ Perché le dimissioni

siano davvero "volontarie"

In primis si intende reintrodurre nel nostro ordinamento tale disciplina vincolando la validità della dichiarazione di dimissioni volontarie all'utilizzo di appositi moduli usufruibili solo attraverso gli uffici provinciali del lavoro e le amministrazioni comunali, assicurando che gli stessi siano contrassegnati da codici alfanumerici progressivi e da una data di emissione che garantiscano la loro non contraffazione, e al tempo stesso rendendoli utilizzabili solo in prossimità della effettiva manifestazione della volontà del lavoratore di porre termine al rapporto di lavoro in essere. Se venisse accolta una siffatta soluzione, verrebbe meno la possibilità di estorcere al momento dell'assunzione la contestuale sottoscrizione di una possibile, postuma lettera di dimissioni volontarie.

Questa proposta ha quindi particolari valenze anti-discriminatorie a favore di un diritto fondamentale quale la maternità o la

conservazione del posto a fronte di malattie e infortuni.

◆ Facoltà di revoca

delle dimissioni

Ed ancora, si propone di istituire la facoltà di revoca dell'atto di recesso (unilaterale o consensuale) entro un termine molto breve (tre giorni), ma sufficiente per consentire alla persona interessata di valutare serenamente le ragioni e gli effetti dell'atto compiuto, eventualmente consigliandosi in proposito con chi di dovere. Questa disposizione ha il pregio di vanificare l'abuso delle "dimissioni in bianco" senza caricare sull'azienda alcun onere burocratico o di altro genere, salvo quello dell'attesa di tre giorni prima della sostituzione del lavoratore dimissionario.

•◊ Divieto per il datore di lavoro

di predisporre o detenere

un atto di dimissioni in bianco

Altro deterrente all'uso, o meglio all'abuso delle dimissioni in bianco, può essere rappresentato dall'istituzione del reato contravvenzionale di predisposizione e detenzione del documento contenente l'atto di recesso sottoscritto in bianco.

Osserviamo in proposito come sia pacificamente riconosciuto il carattere delittuoso del comportamento del datore di lavoro che induce il proprio dipendente a sottoscrivere l'atto di recesso in bianco sotto la minaccia di non procedere all'assunzione (violenza privata o estorsione), nonché del comportamento del datore di lavoro che completa con l'apposizione della data l'atto di recesso precedentemente sottoscritto dal dipendente in bianco al fine di simularne il recesso (falsità in foglio firmato in bianco).

E' evidente l'intendimento ispiratore di queste proposte, consistente nella prevenzione efficace di comportamenti universalmente considerati come scorretti e socialmente dannosi.

SU QUESTI TEMI:

A.S. 1273

Sen. Paolo Nerozzi (PD) ed altri

Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per le dimissioni

volontarie del prestatore d'opera

A.S. 884

Sen. Pietro Ichino (PD) ed altri

Norme in materia di recesso del prestatore del rapporto di lavoro

A quando una tutela contro il mobbing?

“Gli uomini ignoreranno sempre la loro vera natura finché non lasceranno le donne libere di realizzare la propria personalità.”

*Indira Gandhi,
in Emmanuel Pouchpadass,
La mia verità, 1980*

L'Italia non ha ancora una normativa che tuteli le lavoratrici ed i lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro nonostante una delibera del Consiglio d'Europa del 2000 abbia vincolato tutti gli Stati membri a dotarsi di una normativa in materia.

Il fenomeno del *mobbing* non è da sottovalutare: non è secondario né poco frequente, ed in tutto il mondo colpisce più le donne degli uomini e, nella maggior parte dei casi, comincia sotto forma di molestie sessuali.

Gli effetti sulle vittime sono devastanti: dagli studi fatti in tutto il mondo le vittime risultano ammalarsi di sindrome post-traumatica da *stress* a cui si aggiunge un disturbo depressivo, in genere grave, tanto da portare al suicidio in non pochi casi.

Si tratta di un fenomeno che ha rilevanza non solo sul piano personale, ma anche sul piano economico e sociale.

La proposta del Partito democratico intende disciplinare un fenomeno in forte espansione attraverso norme in grado di prevenirne la diffusione e di sanzionare i comportamenti persecutori al fine di tutelare le lavoratrici ed i lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro, nel settore pubblico e privato, e indipendentemente dalla natura degli stessi.

La nostra proposta prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, e le rispettive rappresentanze sindacali, in concorso con i centri regionali per la prevenzione, organizzino iniziative periodiche di informazione per i dipendenti, allo scopo di prevenire le situazioni di *mobbing* ed abbiano l'obbligo tempestivo di accertare i comportamenti denunciati e prendere provvedimenti per il loro superamento.

L'azione di tutela giudiziaria deve svolgersi attraverso il giudizio immediato del tribunale del lavoro al fine di salvaguardare i soggetti da danni psicofisici permanenti.

Il provvedimento di condanna emesso dal giudice deve essere reso pubblico.

Sono previste poi apposite sanzioni per coloro che pongono in essere comportamenti di *mobbing* e la nullità di tutti gli atti discriminatori assunti e riconducibili al *mobbing*.

E' prevista inoltre l'istituzione di centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, quale organo tecnico di consulenza dei servizi di prevenzione delle Aziende sanitarie locali.

SU QUESTI TEMI:

A.S. 856

Sen. Colomba Mongiello (PD) e altri

Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro